

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-56>

УДК 336.647

УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У КАПІТАЛІ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО ФІНАНСУВАННЯ

EMPLOYEES PARTICIPATION IN CAPITAL AS A TOOL OF CORPORATE FINANCING

Ковальчук Наталя Олександрівна

кандидат економічних наук, доцент,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7886-2485>

Зубик Ірина Миколаївна

студентка,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8244-5764>

Поштарюк Анна Василівна

студентка,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9615-719X>

Kovalchuk Natalia, Zubyk Iryna, Poshtaryuk Anna

Yu. Fedkovych Chernivtsi National University

У статті досліджуються специфічні методи управління, які створені внаслідок еволюції ідей участі, що беруть свій початок від утопічного соціалізму і простежується у всій історії становлення і розвитку капіталізму, а саме: залучення підприємствами своїх працівників до участі в капіталі та відповідно у прибутку, що має глибокий вплив на створення стійкої їх заінтересованості в ефективній діяльності підприємства. Розглядається три форми участі працівників в капіталі: участь у боргах, пайова участь та змішані форми, на основі чого проведено SWOT-аналіз та підсумовано результати. Взято до уваги досвід світових практик у залученні підприємствами своїх працівників до участі в капіталі, та проведено аналіз іноземної компанії, яка має статус акціонерного товариства, де акціонерами виступають працівники. Підкреслено важливість поширення специфічних методів управління у вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: форми участі працівників у капіталі, участь в прибутках, участь в управлінні, участь у власності, механізм управління.

В статье исследуются специфические методы управления, созданные в результате эволюции идей участия, берут свое начало от утопического социализма и прослеживаются во всей истории становления и развития капитализма, а именно: привлечение предприятиями своих работников к участию в капитале и соответственно в прибыли, имеет глубокое влияние на создание устойчивой их заинтересованности в эффективной деятельности предприятия. Рассматривается три формы участия сотрудников в капитале: участие в долгах, доленое участие и смешанные формы, на основе чего проведено SWOT-анализ и подведены итоги. Принято во внимание расцвет мировых практик в привлечении предприятиями своих работников к участию в капитале, и проведен анализ иностранной компании, которая имеет статус акционерного общества, где акционерами выступают сотрудники. Подчеркнута важность распространения специфических методов управления в деятельности отечественных предприятий.

Ключевые слова: формы участия сотрудников в капитале, участие в прибылях, участие в управлении, участие в собственности, механизм управления.

The article examines the specific management methods created by the evolution of ideas of participation, which originate from utopian socialism and can be traced throughout the history of the formation and development of capitalism, namely: attracting their employees to participate in capital and profits influence on creation of their steady interest in effective activity of the enterprise. It is emphasized that the lack of cheap loans needed for development or for survival in difficult situations is one of the biggest problems of Ukrainian business since the beginning of Inde-

pendence. The low equity base makes it difficult to obtain loans on affordable terms. If domestic funding opportunities are insufficient, companies must increasingly look for alternative sources of financing that will primarily improve their equity structure. The participation of employees in the activities of their enterprise, through the restructuring of property relations, represents a new concept, which acts as a form of resolving the contradictions between property, labor, production and management at the microeconomic level. Three forms of employee participation in capital are considered: participation in debts, equity participation and mixed forms, on the basis of which a SWOT-analysis was conducted and the results were summarized. Due to the combination of the status of employee and owner of the enterprise in one person, the contrast between capital and labor is smoothed, there is a certain convergence of interests of corporate relations, and the workforce is interested in the results of work and development of the company, which is on the path of sustainable, safe and competitive development. The experience of world practices in attracting companies to participate in the capital is taken into account, and the analysis of the foreign company Komunikazio Biziagoa S.A.L., which has the status of a joint stock company, where employees are shareholders. The importance of spreading specific management methods in domestic enterprises is summarized.

Keywords: forms of employees participation in the capital, participation in profits, participation in management, participation in property, management mechanism.

Постановка проблеми. Однією з найбільш проблем українського бізнесу є дефіцит дешевих кредитів, які потрібні для розвитку, а, часто, і для виживання в складних та нестабільних сучасних умовах господарювання.

Під час карантину, спричиненого COVID-19, ця проблема ще більше загострилася. Щоб допомогти малому і середньому бізнесу вижити і зберегти робочі місця уряд спробував розширити ініційовану президентом Володимиром Зеленським державну програму «Доступні кредити 5–7–9%». Але, як визнають підприємці, отримати «дешевий» кредит за урядовою програмою майже нереально. За даними Мінфіну, з 700 тисяч малих і середніх підприємств України пільгові позики отримали тільки 2,5 тисячі [1].

У майбутньому кредит також залишатиметься центральним джерелом фінансування малих та середніх підприємств. Однак показник власного капіталу відіграватиме ще більш вагому роль в оцінці кредитоспроможності, адже є важливим показником для структурування процентних ставок.

Низька частка власного капіталу як джерела фінансування ускладнить отримання кредитів на доступних умовах. З огляду на це, існує потреба у пошуку альтернативних джерел фінансування, які, насамперед, оптимізують структуру капіталу на користь власних джерел фінансування.

Саме тому важливо застосовувати специфічні методи залучення підприємствами своїх працівників до участі в капіталі та відповідно у прибутку з метою створення стійкої їх заінтересованості в ефективній діяльності підприємства та нарощення власного капіталу підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання залучення підприємствами своїх працівників до участі в капіталі досліджуються в роботах багатьох вчених, зокрема: Дерка

Джонса [2], Трещевського Ю.І. [3], Стрижеус Л.В. [4], Сімакова Ю.С. [5]. У їх дослідженнях приділялась увага переважно питанням теорії і практики мотивації праці. Однак недостатньо дослідженими залишаються питання застосування участі працівників у капіталі як інструменту корпоративного фінансування.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є узагальнення поширених у світі специфічних методів управління, пов'язаних з участю працівників у капіталі підприємства, задля підвищення результативності господарювання вітчизняних підприємств на основі дослідження переваг та недоліків різних форм участі працівників у капіталі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з найбільш актуальних тенденцій розвитку сучасної економіки є процес соціалізації капіталу, який зумовлений пошуком і впровадженням нових ефективних механізмів управління, в результаті чого виникли нові види господарюючих суб'єктів, серед яких варто особливо відзначити підприємства із пайовою участю працівників.

Пайова участь працівника – це договірна, постійна або обмежена у часі участь працівників у капіталі підприємства, на якому вони працюють. Участь заснована на добровільній угоді між підприємством та його працівниками, умовою якої є привабливість угоди для обох сторін [6].

Участь може мати форму боргу або власного капіталу. Працівники стають постачальниками капіталу свого підприємства, як і будь-який інший постачальник капіталу. За частку капіталовкладень працівники отримують відсотки та/або беруть участь у результатах компанії.

В оцінці з близько 140 форм участі в капіталі компаній північно-рейнсько-вестфалу близько двох третин опитаних заявили, що найважливішими цілями є підвищення мотивації та робочої сили підприємства [7].



Рис. 1. Форми участі працівників у капіталі

Джерело: на основі [6]

Участь працівників у капіталі має чіткий вплив на капіталізацію підприємства та на практиці відіграє велику роль. У 80% переважно середніх підприємств, участь працівників у капіталі шляхом відповідного вибору форми участі має тенденцію до вдосконалення власного капіталу або фондів, схожих на власний капітал. У той же час у цих компаній вражаюче високий коефіцієнт власного капіталу.

Отже, у процесі розвитку сучасної економіки сформовано декілька форм участі працівників у капіталі. Як і у інших видах механізмів управління, форми участі у капіталі працівників мають свої переваги та недоліки, які були нами систематизовані, на основі проведеного SWOT-аналізу, у табл. 1.

Яскравим прикладом, як практично реалізується форма участі в капіталі підприємства працівників є підприємство Komunikazio Biziagoa S.A.L., що займається видавництвом газет та журналів, має статус акціонерного товариства, де акціонерами виступають працівники.

За словами менеджера Бердайца Гойї: «Компанія не сприймає своїх працівників як службовців, а як реальних і мотивованих партнерів. Працівники мають високу мотивацію та відданість своїй роботі, яке притаманне лише власникам. Подвійний статус працівників Komunikazio Biziagoa – як власників та працівників забезпечує підприємству стале зростання».

Капітал підприємства складається з 18964 акції, вартість акції 6,01 євро. Мінімальна участь – 500 Акції (3005,06 євро). Акціонерний капітал становить 113 975,93 євро. Існує два типи акцій: акції типу А призначені лише для працівників, їх власники мають право голосу. Акції типу В призначені для групи підприємств, партнерів Komunikazio Biziagoa S.A.L., та не мають права голосу.

Загалом у підприємства 22 партнери: 19 власників робітників, які мають акції типу А, та три компанії в групі В. Частка акцій типу А, що зберігають право власності окремих працівників коливається від 2,64 до 7,91%. Працівники володіють 75% компанії, тоді як група компаній володіє решту 25% (рис. 2).

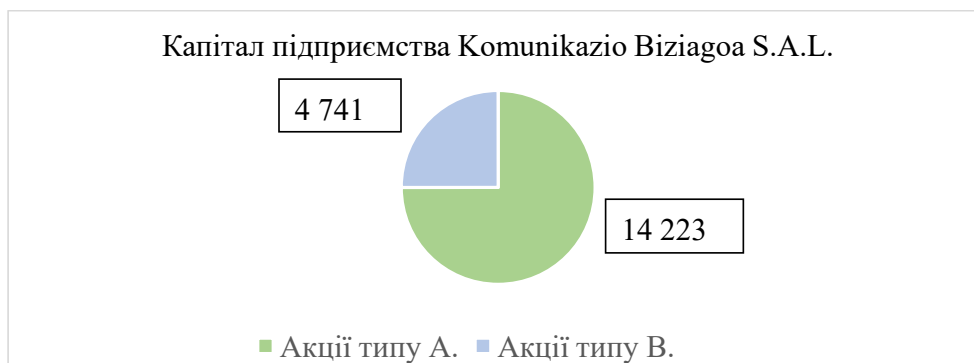


Рис. 2. Капітал компанії Komunikazio Biziagoa S.A.L., кількість акцій

Джерело: узагальнено авторами на основі [8]

Таблиця 1

SWOT-аналіз форм участі працівників у капіталі

Назва форми участі	Сильні сторони	Слабкі сторони
Участь у боргах	<ul style="list-style-type: none"> – позика працівника створює додаткову ліквідність та замінює банківські позики незалежним від банку капіталом; – капітал акумулюється без надання спеціальної інформації; – відсотки, які зазвичай надходять банкам, приносять користь власним працівникам підприємства; – якщо вартість позики працівника нижче відсоткової ставки для альтернативного позикового капіталу, витрати на фінансування зменшуються; – з урахуванням процентної ставки, орієнтованої на результат, частина витрат на позики стає більш гнучкою; – виплати відсотків оподатковуються для підприємства як витрати. 	<ul style="list-style-type: none"> – позиковий капітал зменшує коефіцієнт власного капіталу; – кошти залучаються на поворотній основі; – ті, хто веде облік за МСФЗ, повинні дисконтувати отриману довгострокову позику. Знецінення отриманих у позику коштів може спричинити появу доходів у бухобліку, що прямо вплине на збільшення податку на прибуток; – отримувач-єдиноподатник має повернути позику протягом 12 місяців з дня отримання, інакше доведеться сплатити з неї єдиний податок.
Змішані форми	<ul style="list-style-type: none"> – пропонують значну свободу дій з точки зору характеру капіталу та прав участі; – не пов'язані автоматично з правами участі та контролю; – можуть підвищити рівень власного капіталу підприємства; – можуть використовуватися усіма підприємствами незалежно від їх юридичної форми. 	<ul style="list-style-type: none"> – власники прав на прибуток не мають прав участі та права голосу на зборах акціонерів;
Пайова участь	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення власного капіталу постійно доступне підприємству; – працівник бере повну участь у прибутках і збитках підприємства; відповідальність за зобов'язаннями підприємства. 	<ul style="list-style-type: none"> – працівники набувають повний статус акціонера, який дорівнює статусу інших акціонерів. Таким чином, підприємницька незалежність (старих) акціонерів значно обмежена; – форма участі підходить лише для керованої кількості акціонерів і, отже, підходить лише обмежено як інструмент фінансування завдяки участі широких груп працівників.

Джерело: систематизовано авторами

Таблиця 2

Фінансові показники Komunikazio Biziagoa S.A.L.

	2018 рік	2019 рік	2020 рік
Прибуток, євро	4 817	35 875	23 750
Працівники, чол.	25	24	24
Кількість акціонерів (працівників), чол.	20	20	19
Рентабельність, %	-0,96	3,15	1,61
Частка власного капіталу, %	73,99	71,84	74,10
Частка позикового капіталу, %	26,01	28,16	25,90

Джерело: узагальнено авторами на основі [8]

Не дивлячись на те, що Komunikazio Biziagoa S.A.L. постраждало у 2018 році (табл. 2), через проблеми із одним з основних клієнтів, що негативно вплинуло на показники прибутку, збільшенню відсотку позикового капіталу та рентабельності зі знаком «мінус», що показує рівень збитковості. Підприємство вже у 2019–2020 рр., значно підвищило фінансову незалежність, мінімізуючи ризик втрати фінансової стійкості, за рахунок: збільшення власного капіталу, який постійно доступний компанії; працівники беруть повну участь у прибутках і збитках компанії та несуть відповідальність за зобов'язаннями підприємства.

Підприємство за рахунок методу управління перекирило збитки, фактично майже не змінюючи частку позикового капіталу та в декілька разів збільшила свої прибутки.

Беручи до уваги досвід світових практик та поширюючи специфічні методи управління, вітчизняні підприємства можуть: збільшити фінансову незалежність; поєднати цілі індивідів, груп і підприємств; сприяти ефективній співпраці; покращити розуміння суті проблеми та шляхів її вирішення; пришвидшити втілення прийнятих рішень.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, внаслідок еволюції ідей участі, що беруть свій початок від утопічного соціалізму і простежується у всій історії становлення і розвитку капіталізму, доведено можливість різних форм співіснування власників і безпосередньо працівників в особі одного суб'єкта трудового процесу. Участь працівників в діяльності свого підприємства, за допомогою реструктуризації

відносин власності, представляє нову концепцію, яка виступає як форма вирішення протиріч між власністю, працею, виробництвом і господарюванням на мікроекономічному рівні. Завдяки поєднанню статусів працівника і власника підприємства в одній особі згладжується протилежність між капіталом і працею, відбувається певне зближення інтересів суб'єктів корпоративних відносин, а у трудового колективу з'являється зацікавленість в результатах праці і в розвитку підприємства, що сприяє досягненню мети підприємства. Практична реалізація здійснюється за допомогою різних форм діяльності працівників підприємства: участь в прибутках, в управлінні і у власності, кожна з них застосовується як окремо, так і спільно з іншими системами.

Вітчизняним підприємствам варто, пристосовуючись до сучасних викликів, налагоджувати фінансову діяльність через підвищення фінансової незалежності за рахунок збільшення власного капіталу, вивчати та запозичувати у світових практиках поширені специфічні методи управління, одним з яких є поєднанню статусів працівника і власника підприємства в одній особі. Це дозволить істотно розширити погляд на діяльність підприємства, оскільки якщо одна людина зосереджена на вирішенні поточної проблеми і не в змозі побачити нові можливості її вирішення, то у групи кваліфікованих фахівців більше шансів охопити весь спектр можливих рішень та перспектив. Кооперація і почуття спільності інтересів адміністрації і працівників життєво необхідні для збереження конкурентних позицій підприємства в умовах інноваційних технологій і вимог ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Державна програма «Доступні кредити 5-7-9%» у цифрах. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/pidsumki_tizhnia_za_rezultatami_programi_dostupni_krediti_5-7-9_259_kreditnikh_ugod_na_519_milioniv_griven-2537
2. Derek C. Jones. (2018). The economics of Participation and Employee Ownership (PEO): an assessment. *Journal of Participation and Employee Ownership*. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JPEO-02-2018-0004/full/html>
3. Трещевский Ю.И. Курс «Экономика участия». URL: <http://russeca.kent.edu/EconomicsOfParticipation/program.html>
4. Стрижеус Л.В. (2019). Особливості розвитку «економіки участі» в організації. Електронний журнал «Ефективна економіка». URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1941>
5. Сімакова Ю.С. Партисипативне управління як один із найперспективніших напрямів у теорії та практиці управління. URL: <http://www.drohobych.net/2010/pdf>
6. Malte Rosenberg, Doreen Geyer (2019). Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Zeitschrift über Schlaglichter der Wirtschaftspolitik. (s. 3). Zugriffsmodus: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/Monatsbericht/Monatsbericht-Themen/2019-09-mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf?__blob=publicationFile&v=6
7. Jens Lowitzsch (2020). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie: „Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa – Entwicklungsperspektiven“ (s. 15). Zugriffsmodus: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/verbreitung-der-mitarbeiterkapitalbeteiligung-in-deutschland-und-europa.pdf?__blob=publicationFile&v=8

8. Toda la información de Komunikazio Biziagoa S.A.L. El acceso a los. URL: <http://www.infocif.es/ficha-empresa/komunikazio-biziagoa-sal>

REFERENCES:

1. State program "Affordable loans 5-7-9%" in numbers [Derzhavna prohrama «Dostupni kredyty 5-7-9%» u tsyfrakh]. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/pidsumki_tizhnia_za_rezultatami_programi_dostupni_krediti_5-7-9_259_kreditnikh_ugod_na_519_milioniv_griven-2537
2. Derek C. Jones (2018). The economics of Participation and Employee Ownership (PEO): an assessment. *Journal of Participation and Employee Ownership*. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JPEO-02-2018-0004/full/html>
3. Treshchevsky Yu.I. Course "Economics of Participation". URL: <http://russeca.kent.edu/EconomicsOfParticipation/program.html>
4. Strizheus LV (2019). Features of the development of "participatory economy" in the organization [Osoblyvosti rozvytku "ekonomiky uchasti" v orhanizatsiyi]. *Elektronnyy zhurnal «Efektyvna ekonomika*. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1941>
5. Simakova Y.S. Participatory management as one of the most promising areas in the theory and practice of management [Partysypatyvne upravlinnya yak odyin iz nayspektyvnishykh napryamiv u teorii ta praktytsi upravlinnya]. URL: <http://www.drohobych.net/2010/pdf>
6. Malte Rosenberg, Doreen Geyer (2019). Employee equity participation. *Journal of Economic Policy Highlights*, p. 3. URL: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/Monatsbericht/Monatsbericht-Themen/2019-09-mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf?__blob=publicationFile&v=6
7. Jens Lowitzsch (2020). Study on behalf of the Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: "Spreading employee equity participation in Germany and Europe – development prospects", p. 15. URL: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/verbreitung-der-mitarbeiterkapitalbeteiligung-in-deutschland-und-europa.pdf?__blob=publicationFile&v=8
8. All the information on Komunikazio Biziagoa S.A.L. URL: <http://www.infocif.es/ficha-empresa/komunikazio-biziagoa-sal>